

＜総合研究 教育と法(35)＞教員の時間外勤務と管理者の「安全配慮義務」

| | |
|-----|---|
| 著者 | 星野 豊 |
| 雑誌名 | 月刊高校教育 |
| 巻 | 45 |
| 号 | 2 |
| ページ | 76-80 |
| 発行年 | 2012-02 |
| URL | http://hdl.handle.net/2241/117015 |

総合研究
● 教育と法 ●
教育と法
研究会

第35回 教員の時間外勤務と管理者の「安全配慮義務」

星野 豊（筑波大学准教授）

労働者が契約上定められた勤務時間を超えて労働に従事した場合、私企業であると公的機関であるかを問わず、使用者は当該時間に相当する分について、割増賃金を払わなければならない。

教員も労働者の一部であることは言うまでもないが、教育公務員に関しては、「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法77号、以下、「給特法」という）」およびこれに関する各地方自治体の給与条例により、時間外勤務は「原則として

させないもの」とされると共に、実際に行われた時間外勤務の有無および長短を問わず、一律に給与の一定割合による手当が支給される扱いとなっている。

本稿では、公立学校教員の勤務が、「正規時間帯」を越えて行われていることに対して、時間外勤務手当ないし安全配慮義務違反による損害賠償が請求された、最高裁平成23年7月12日判決・平成22年（受）9号事件を取り上げ、教員の「時間外勤務」に対する学校管理のあり方について考えてみる。

1 事実関係・・・・・・・・・・・・・・・・

原告X1ないしX9は、被告地方自治体Yが設置管理する公立小中学校の教員である。本件は、X1らがYに対し、登下校指導、試験・成績評価、保護者懇談会、社会科見学、部活動顧問、実験的教育、研究発表等により従事せざるを得なくなった時間外勤務が、給特法およびYの制定にかかる給与条例に反する違法な時間外勤務であると主張して、給与条例に基づく給与の支払ないしは安全配慮義務違反に基づく慰謝料、各300万円ないし420万円の支払を求めた事案である。

給特法および給与条例によれば、教育職員には給与月額100分の4に相当する手当が支給され、時間外勤務および休日勤務手当については支給しないものとされていた。また、教育職員には、原則として時間外勤務ないし休日勤務をさせないものとし、これをさせる場合には、①校外実習その他生徒の実習に関する業務、②修学旅行その他学校の行事に関する業

務、③職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるもの）に関する業務、④非常災害の場合、児童または生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務、の4業務について、臨時または緊急にやむを得ない必要がある場合に限るものとされていた。また、時間外勤務に従事させるに際しては、教育職員の健康および福祉を害しないように考慮しなければならない旨が、併せて規定されていた。

なお、X1らの勤務校の校長らが、X1らに対して直接時間外勤務を命じたことはなかったが、提出された週案に対して、「夜遅くまでお疲れ様です」とする管理職による書き込みがなされたものがあつたほか、法廷において、勤務時間に関係なく動いてくれ、大変頼りになる教員であつた、との旨の証言が校長によりなされたことがあつた。

2 裁判所の判断・・・・・・・・・・

第一審である京都地裁は、次のとおり判示

し、X1についてのみ慰謝料55万円の支払を命じ、他の者の請求を棄却した。

①「給特法及び本件条例の立法趣旨、立法経緯を踏まえると、教育職員が上記教育の趣旨を踏まえて自主的、自発的、創造的に正規の勤務時間を超えて勤務した場合にはたとえその勤務時間が長時間に及んだとしても時間外勤務手当は支給されないものと解するのが相当である。」

②「X1らの時間外勤務はX1らが各勤務した学校の校長等から時間外に強制的に特定の業務をすることを命じられたと評価できるような場合、すなわち、同職員の自由意思を強く拘束するような状況下でなされ、しかも、給特法7条、11条ないし本件条例37条において時間外勤務を原則として禁止し、それを命じうる場合を限定した趣旨……を没却するような場合とまではいえない。そうすると、X1らの各自の時間外勤務についてX1らに対応する校長らの行為に違法な行為があつた」とはいえない。

③「X1は、……平日は平均して午後8時ころまで勤務する他、吹奏楽部の指導のため休日にも出勤したりしてその時間外勤務の時間

は少ないとはいえない時間であり、包括的に評価しても、配慮を欠くと評価せざるを得ないような常態化した時間外勤務が存在したことが推認でき、A校長は、同一の職場で日々業務を遂行していた以上、そうした状況を認識、予見できたといえるから、事務の分配等を適正にする等してX1の勤務が加重にならないように管理する義務があつたにもかかわらず、同措置をとつたとは認められないから同義務違反がある」が、「その余のX2らについては〔各校長の〕同義務違反は認められない。」

④「過度な時間外の勤務がなされた場合には肉体的のみならず精神的負荷が強いと推認できるところ、……教育職員には時間外勤務手当は支給されないこともあつてその勤務時間管理が行われにくい状況にある上に、X1が上記健康の保持に問題となる程度の少ない時間外勤務をしていたことを踏まえると、……法的保護に値する程度の強度のストレスによる精神的苦痛を被つたことが推認され」、慰謝料50万円、弁護士費用5万円を損害として認定すべきである。

双方当事者の控訴に対して第二審である大阪高裁は、X1のほか、X2およびX3についても、慰謝料等各55万円の請求を認めた。

①「教師と児童生徒との間の直接の人格的接触を通じて、次代を担う児童生徒たちの人格の発展と完成を図る教育に関わる職務は、職務遂行による成果が目に見える結果等により計測できない性質を有しており、そのような教育職員の職務の性質に照らせば、教育職員の職務遂行にあたっては、今なお、それぞれの自主性、自発性、創造性に基づく職務遂行に期待する面が大きいというべきであり、……教育職員の時間外勤務そのものが違法と評価されるのは、同職員の自由意思を強く拘束するような状況下でなされ、給特法の趣旨を没却するような場合に限られ」、本件において、かかる違法な時間外勤務があったとは認められない。

② B校長のX2作成の週案に対するコメントに、「『毎日遅くまでありますがとうございます』との記載が」あること、「5年生の行事であるみさきの家での2泊3日の野外活動の実施につい

て、学年主任であるX2は、事前準備、当日の指導、事後整理などに相当の労力を費やしており、B校長も、週案において、『みさきの家にむけての緒々の準備、ありがとうございます。』『みさきの家でのご指導本当にお疲れでした。大変に感謝しています。きちっとしたご指導でした。』とコメントしていることなどからすると、B校長は、X2の時間外勤務が極めて長時間に及んでいたことを認識、予見できたことが窺われ……。事務の分配等を適正にする等してX2の勤務が加重にならないように管理する義務があったにもかかわらず、必要な措置をとったとは認められないから上記義務違反がある」。

③ X3は、生活指導部長の立場にあり、勤務先の中学校の生徒に問題行動が頻発していたことから、曜日を問わず夜間にパトロールを行っていたほか、児童自律支援施設等への面会等も行っており、「C校長は、X3につき、勤務時間に関係なく動いてくれ、信頼できる教員であった、『何かあったらすぐに動きます。』と言ってくれ、大変頼りにしていた、生徒指導の課題の多い生徒が数人いる学級を任せていたなどと述

べている」ことからすれば、「当時のD中学校の状況や生活指導などにおいてX3の果たしていた役割を認識していたのであるから、X3の時間外勤務が極めて長時間に及んでいたことを認識、予見できたことが窺われるが、それに対して、改善等の措置を特に講じていない点において、……上記義務違反がある」。

以上に対し、最高裁は、第一審および第二審の判断のうちX1らの請求を認めた部分を破棄し、X1らの請求を全て棄却した。

①「X1らはいずれも勤務時間外に職務に関連する事務等に従事していたが、勤務校における上司である各校長は、X1らに対して時間外勤務を命じたことはない上、X1らの授業の内容や進め方、学級の運営等を含めて個別の事柄について具体的な指示をしたこともなかったというのである。そうすると、勤務校の各校長がX1らに対して明示的に時間外勤務を命じてはいないことは明らかであるし、また、默示的に時間外勤務を命じたと認めることも」できない。「したがって、勤務校の各校長は、……給特

法及び給与条例に違反してX1らに時間外勤務をさせたということはできない」。

②「X1らは強制によらずに各自が職務の性質や状況に応じて自主的に上記事務等に従事していたものというべきであるし、その中には自宅を含め勤務校以外の場所で行っていたものも少なくない。」また、「外部から認識し得る具体的な健康被害又はその徴候がX1らに生じていたとの事実は認定されておらず、記録上もどうかということができない。したがって、仮に原審のいう強度のストレスが健康状態の悪化につながり得るものであったとしても、勤務校の各校長がX1らについてそのようなストレスによる健康状態の変化を認識し又は予見することは困難な状況にあったというほかない。これらの事情に鑑みると、本件期間中、X1らの勤務校の上司である各校長において、X1らの職務の負担を軽減させるための特段の措置を採らなかつたとしても、X1らの心身の健康を損なうことがないよう注意すべき上記の義務に違反した過失があるということはできない。」

3 問題点の検討・・・・・・・・・・・・・・・・

教員の時間外勤務については、昭和40年代より種々の訴訟が提起され、その判決の中で時間外勤務手当を支払うべき旨を命ずるものがあつたことから、前記のような給特法の規定が成立するに到つたと言われているが、同法制定後においても、教員の時間外勤務に関する訴訟は、繰り返し提起されている。本件は、教員の時間外勤務と給特法の関係のほか、恒常的な時間外勤務が行われていた場合に、校長等の管理者が教員の健康福祉に配慮すべき「安全配慮義務」に違反すると考えられるかが争われ、地裁および高裁が安全配慮義務違反を一部認めたことから、関係者の注目を集めた事件である。

本件における裁判所の判断は、給特法の解釈としては従来の裁判例の基準をそのまま踏襲したものであり、要するに、教員の勤務内容や勤務形態が一般的な勤務時間管理になじまない以上、一定割合の手当を支払う代わりに時間外勤務手当を認めない同法の規定には合理性があ

り、ただ、教員の時間外勤務が強制的に行われたものである場合には、かかる時間外勤務は給特法に違反することとなる。そうすると、訴訟において具体的に争われる点は、教員の時間外勤務が強制的なものであったか否かであるが、本件では、校長等が時間外勤務を命じていない、との認定を前提として、教員が「自主的に」時間外勤務を行ったものとの判示が、第一審から最高裁まで一貫してなされている。

しかしながら、仮に具体的な「時間外勤務」を行う命令がなかったとしても、事実上時間内に終了することが困難な量の勤務内容が割り当てられたり、その性質上、夜間や休日に行わざるを得ない勤務内容が割り当てられた場合には、その代償措置が採られない限り、時間外勤務が命ぜられたのと同様の効果をもたらすわけであるが、この点について裁判所は何も述べていない。さらに、教員の業務内容について評価制が導入され、業務の成果を実質的に教員相互間で競う状況が生じたような場合、各教員が自己の評価を向上させ、あるいは他の教員と比較して相対的な悪評価を避けようとして行われた

時間外勤務が、果たして「自主的に行われた」と留保なく言えるかは、疑問の余地がないではない。従って、本件における裁判所の判断は、「校長からの命令がなかった」という形式的な理由を前提としている点で、説得力に欠けるものと言わざるを得ない。

他方、本件の第一審および第二審では、X1ら一部の教員について、校長が恒常的な時間外勤務の存在を推測することが可能であったにもかかわらず、是正する措置を採らなかったことが、「安全配慮義務違反」であるとして、慰謝料の対象となるとの判断が下された。これに対してYは、本件の上告受理申立理由において、X1らの時間外勤務が給特法に違反しないとしつつ、かかる状況を是正しなかったことが「安全配慮義務違反」であると判断することは矛盾している、と主張しており、この主張は、給特法の趣旨を本件裁判所の判断のように解釈するのであれば、理論的に正しいものを含んでいる。そもそも給特法は、教員の時間外勤務を原則として認めていないわけであり、慰謝料を認められるような時間外勤務が存在することは、それ

自体が給特法違反であると考えて差し支えないからである。また、安全配慮義務違反の根拠となっているのは、教員の勤務内容に加えて、校長が週案へのコメント等において^{ねまじ}労いの言葉を掛けている等の事実であるが、この判断が定着すると、校長が義務違反の認定を恐れて一切の関与をしなくなり、人間関係上の支障を誘発させかねない点も、問題であるように思われる。

この点に関して最高裁は、X1らが具体的に心身の故障を生じさせていない以上、校長らがX1らのストレスの存在を推測することが困難であり、是正措置を採らなかったことに過失はなかったとして、安全配慮義務の違反はないと結論付けている。しかしながら、この判断は、具体的な心身の故障が生じない限り時間外勤務が事実上違法とならないとの考え方を導きかねないうえ、医師の診断書等を取り付けることにより、議論の前提が大きく変わるものであるから、本件のような紛争を解決するための理由としては、説得力が弱いように思われる。

以上のとおり、本件の争点について理論的に考えていくと、本件の裁判所の判断には必ずし

も説得力がない部分があるわけであるが、現代では、望ましいか否かは別として、官公庁であると私企業であるとを問わず、事実上手当等を支給されない時間外勤務、いわゆる「サービス残業」が恒常化していることも、また周知の事実である。実際、時間外勤務が増加する職務内容は、当該組織外から見れば必ずしも目立たない部署である場合が少なくないため、組織全体としての「経費削減」の要請が組織の内外を通じて強い場合には、事実上当該業務に従事する者に時間外手当の請求を自粛させる雰囲気醸成されることも、十分予測されるところである。そのような状況の中では、実質的な勤務時間に見合ったものと言えるかはともかくとして、一定割合の手当が支給されている教員の現状は、「ないよりまし」と評価されるべきものであるのかもしれない。むしろ、具体的な時間外勤務の長短にかかわらず手当が一律に支給される現行制度の下では、教員間で勤務内容が合理的かつ公平に配分されているか否かの方が問題として重要であり、今後の訴訟における実質的な争点を形成する可能性があるものと考えられる。